

WHISTLEBLOWING

Procedura segnalazioni illeciti e irregolarità

1. Fonte normativa e natura dell'istituto

Il termine Whistleblower si riferisce a colui che segnala, agli organi preposti ad intervenire, violazioni o irregolarità che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, favorendo l'emersione di illeciti.

L'istituto del Whistleblowing è stato recentemente riformato con il D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023 che ha recepito la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Il principio di fondo, in linea con la legge 190/2012, è quello di valorizzare l'etica e l'integrità nella pubblica amministrazione per rafforzare i principi di legalità e buona andamento dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

2. Scopo e finalità della procedura

Il presente documento ha lo scopo di eliminare i fattori che possono ostacolare il ricorso all'istituto, chiarendo eventuali dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

3. Oggetto della segnalazione

Il D. Lgs. n. 24/2023 specifica le violazioni atti od omissioni che possono costituire l'oggetto del Whistleblowing, come di seguito riportate:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, ovvero degli atti nazionali di attuazione degli atti dell'Unione Europea, relativi ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - sicurezza degli alimenti;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea contro la frode;



ASM Multiservizi S.p.A.

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Sono considerate rilevanti le segnalazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza anche in modo casuale, e che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società. Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che ritenga ragionevolmente che attività illecite possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Di seguito, a titolo esemplificativo, condotte che possono essere oggetto di Whistleblowing:

- a) condotte illecite penalmente rilevanti;
- b) false dichiarazioni;
- c) condotte poste in essere in violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (Modello 231), del Codice Etico e di Comportamento e/o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- d) casi di nepotismo;
- e) assunzioni non trasparenti;
- f) ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali;
- g) condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale ad ASM Multiservizi o a terzi, casi di sprechi, casi di irregolarità contabili;
- h) condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di ASM Multiservizi;
- i) condotte suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- j) condotte suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

La segnalazione non può riguardare informazioni che sono già note, notizie prive di fondamento o "voci di corridoio".

Il Whistleblowing non può riguardare le contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate per le quali occorre sempre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, a meno che le stesse non siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedurali interne alla Società e siano sintomo di un malfunzionamento della stessa.

Il Whistleblowing non può riguardare le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale poiché la ratio dell'istituto del whistleblowing attiene alla tutela dell'integrità della Società. È necessario che il segnalante dichiari la presenza di un eventuale interesse privato collegato alla segnalazione e circostanzi, quanto più possibile, i fatti al fine di consentire a chi tratta la segnalazione di valutarne la fondatezza.

L'istituto non può essere, inoltre, utilizzato per le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione europea o nazionali (Servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente) o per le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

4. Soggetti che possono effettuare la segnalazione

La segnalazione è effettuata, in via esclusiva, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di ASM Multiservizi.

I soggetti che possono segnalare internamente al RPCT di Asm Multiservizi, denunciare all'autorità giudiziaria o contabile o divulgare pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo sono:

- a) i lavoratori dipendenti;
- b) i lavoratori durante il periodo di prova;
- c) i partecipanti alle selezioni del personale se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- d) ex lavoratori successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- e) i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso ASM Multiservizi S.p.A.;
- f) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso ASM Multiservizi S.p.A. e che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- g) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso ASM Multiservizi S.p.A.;
- h) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso ASM Multiservizi S.p.a.;
- i) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto per ASM Multiservizi Spa.

5. Contenuto della segnalazione

Il Whistleblower, collegandosi al sito ASM Multiservizi e accedendo alla pagina dedicata al Whistleblowing direttamente dalla homepage o dalla sezione "società trasparente" può compilare il modulo cliccando sull'apposito link e compilare i campi forniti.



ASM Multiservizi S.p.A.

Le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

A tal fine la segnalazione deve necessariamente contenere:

- Dati identificativi del segnalante;
- Qualifica o posizione professionale;
- Area/Funzione di appartenenza;
- Data, periodo in cui si sono svolti i fatti;
- Luogo fisico in cui si è verificato il fatto;
- Descrizione dei fatti in maniera quanto più possibile circostanziata;
- Autore del fatto;
- Eventuali allegati a sostegno della segnalazione.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

6. Destinatari della segnalazione interna

Le segnalazioni possono essere inoltrate oltre secondo quanto descritto al punto 5 anche in busta chiusa o tramite colloquio con il **RPCT**.

Unico destinatario delle segnalazioni è il **RPCT**.

Le segnalazioni possono anche riguardare violazioni al Modello 231, in tal caso il **RPCT, tutelando comunque il segnalante**, inoltrerà la segnalazione all' Organismo Di Vigilanza tramite PEC.

Qualora il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi, la gestione della segnalazione sarà di competenza dell' Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal RPCT, attraverso qualsiasi diverso canale, il ricevente dovrà trasmetterla, **entro sette giorni dal suo ricevimento**, al RPCT, dando contestuale notizia della avvenuta trasmissione alla persona segnalante.

7. Attività di verifica sulla fondatezza della segnalazione

7.a. Valutazione di ammissibilità

Durante tutta la gestione della segnalazione il RPCT deve garantire l' assoluta riservatezza nei confronti del segnalante e dei fatti oggetto di verifiche.

Il RPCT unico destinatario delle segnalazioni, una volta ricevuta la stessa procede alla valutazione della corretta impostazione del procedimento.

La segnalazione è considerata inammissibile per:

1. Manifesta mancanza di interesse all' integrità della Società;
2. Manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;



ASM Multiservizi S.p.A.

3. Manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
4. Accertamento di contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata;
5. Produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
6. Mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione;

Il RPCT, ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al whistleblower (segnalante) di integrarla.

Una volta analizzata e valutata l'inammissibilità della segnalazione il RPCT comunica l'esito al segnalante.

7.b. Istruttoria

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione è necessario rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento.

Valutata l'ammissibilità della segnalazione, il RPCT avvia l'istruttoria interna ai fatti o sulle condotte segnalate, avviando un'attività di verifica e di analisi dei fatti.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il RPCT può avviare un dialogo con il Whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti, informazioni ulteriori.

Ove necessario il RPCT acquisirà atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela e la riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione.

Per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni il RPCT si può avvalere di un gruppo di lavoro dedicato, composto da soggetti con competenze trasversali, da costruire tramite un atto formale di volta in volta in ragione delle competenze richieste dall'attività istruttoria.

Nell'ipotesi che la segnalazione abbia rilevanza in relazione a possibili illeciti ai sensi del D.lgs.231/01 e del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato al riguardo dalla Società, il RPCT chiede la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento dell'istruttoria.

Per la definizione dell'istruttoria il termine è di 3 (tre) mesi che decorrono dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Nel caso in cui l'ANAC accerti che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi della segnalazione ricevuta applica al Responsabile una sanzione amministrativa da 10.000€ a 50.000€.

7.c. Esiti dell'istruttoria

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.



ASM Multiservizi S.p.A.

Qualora, invece, il RPCT ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione rivolge immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte e avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi da quel momento agiranno in qualità di titolari del trattamento dei dati.

8. Segnalazioni esterne ad ANAC

Il Whistleblower può effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, attraverso il canale dedicato e secondo le indicazioni fornite dall'Autorità se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- b) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

9. Divulgazioni pubbliche

Il Whistleblower può effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC e non è stato dato riscontro nei termini previsti o adottate misure per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

10. Forme di tutela del Whistleblower

L'ordinamento offre al Whistleblower delle misure di protezione che si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:



ASM Multiservizi S.p.A.

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D.lgs. n. 24/2023;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dal D.lgs. n. 24/2023.

I tipi di tutela previsti dall'ordinamento sono:

- A.** la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- B.** la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate dalla Società a causa della segnalazione effettuata;
- C.** limiti alle responsabilità del segnalante.
- D.** La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare sia per il RPCT sia per tutti gli altri soggetti che possano conoscere la segnalazione, con i dati e le informazioni in essa contenuti (gruppo di lavoro a supporto del RPCT, custode dell'identità, amministratore di sistema, personale incaricato autorizzato al trattamento dei dati personali).
- E.** La segnalazione del Whistleblower e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi (art. 22 e ss. Legge n.241/1990), nonché all'accesso civico generalizzato (art. 5 comma 2 D. Lgs. n.33/2013).
- F.** Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa dal segnalante anche a soggetti diversi dal RPCT e, per questo, l'identità del segnalante sia stata svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso.
- G.** In caso di trasmissione della segnalazione all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, il RPCT deve evidenziare all'Autorità che si tratta di segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza, previa notifica al segnalante.
- H.** La tutela della riservatezza è estesa dal legislatore anche nel procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e nel procedimento disciplinare.
- I.** L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 e al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. (consenso da acquisire in forma scritta).



ASM Multiservizi S.p.A.

L. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (art. 329 c.p.p.).

M. Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (art. 67 D.lgs. 26 agosto 2016, n. 174).

N. Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente (consenso da acquisire in forma scritta) alla rivelazione della propria identità. In tal caso è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Resta fermo che laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante, il RPCT può procedere a fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante tramite PEC.

O. Tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie

Nei confronti del dipendente che fa una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni e sui rapporti di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;



ASM Multiservizi S.p.A.

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- a conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione possono essere comunicate ad ANAC secondo le modalità stabilite dall'Autorità e presenti sul sito istituzionale.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT, il RPCT offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC. Gli atti di natura ritorsiva o discriminatoria sono nulli e, in caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro.

ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza. Compete all'autorità giudiziaria adita adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti adottati di natura ritorsiva o discriminatoria.

L'atto o il provvedimento ritorsivo può comunque essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte della Società indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.

Nel caso in cui l'ANAC accerti che sono state commesse ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza, applica al responsabile la sanzione amministrativa da 10.000 € a 50.000 €.

P. Limiti alle responsabilità del segnalante

Non è punibile ed è esclusa ogni ulteriore responsabilità civile o amministrativa, la Società o il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.



ASM Multiservizi S.p.A.

Permane la responsabilità nelle ipotesi di informazioni classificate da disposizioni nazionali o europee, segreto professionale forense e medico, deliberazioni degli organi giurisdizionali coperti da segretezza.

Permane la responsabilità penale, civile o amministrativa, per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

11. Estensione delle tutele

Le misure di protezione di cui al paragrafo 10, si applicano anche:

- a) ai facilitatori, ovvero una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo (D. Lgs. 10 Marzo 2023 n. 24 Cap. 1 art. 2);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

12. La Persona coinvolta

Il RPCT e la Società, in qualità di titolare del trattamento dei dati, dovranno adottare cautele tecniche e organizzative adeguate al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali anche rispetto alla persona coinvolta sia all'interno del contesto lavorativo, sia all'esterno in caso di inoltro della segnalazione a terzi, salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo della persona coinvolta sospettata di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile).

I dati relativi alla persona coinvolta sono comunque tutelati dalla disciplina italiana ed europea in materia di protezione dei dati personali (vedi par. 14).

A tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito di una segnalazione whistleblowing, la persona coinvolta, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dalla Società, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE n. 2016/679 (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto alla cancellazione, diritto alla limitazione del trattamento quando ricorrono le ipotesi specificate dall'art. 18 Regolamento UE n. 2016/679, diritto alla portabilità dei dati personali e di quello di opposizione al trattamento). In tal caso, dunque, al soggetto interessato (persona coinvolta) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 Regolamento UE n. 2016/679).



ASM Multiservizi S.p.A.

Resta ferma la possibilità per la persona coinvolta, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti per il tramite del Garante della Privacy con le modalità previste dall'art. 160 D.lgs. n. 196/2003, come modificato dal D.lgs. n. 101/2018.

13. Rinunce e transizioni

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele sopra indicate non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

14. Protezioni dei dati personali

Ai sensi della normativa italiana ed europea in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679 c.d. "GDPR" e D.lgs. 196/2003 c.d. "Codice Privacy" come modificato dal D.lgs. (101/2018), il trattamento delle informazioni che riguardano il Whistleblower e la persona coinvolta, nonché di tutta la correlata documentazione, sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, e tutelando la riservatezza e i diritti degli interessati.

L'RPCT e la Società, in qualità di titolare del trattamento, sono comunque tenuti a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, in base ai quali i dati personali devono essere "trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato" e devono essere "adeguati", pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati" (art. 5, § 1, lett. a) e c) del Regolamento).

I dati saranno inoltre sempre "trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza" degli stessi "compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali" (art. 5, § 1, lett. f) e art. 32 del Regolamento).

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

15. Disposizioni finali

La presente procedura costituisce parte integrante sia del vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di ASM Multiservizi S.p.a. che del Modello di Organizzazione e Gestione (o Modello ex D.lgs. n. 231/2001) adottato dalla Società.